

0-792324

На правах рукописи

Р_а

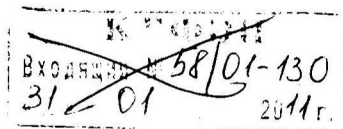
БОЧКАРЕВА РЕГИНА АЛЕКСАНДРОВНА

**УПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
(на примере Самарской области)**

Специальность 08.00.05 - Экономика и управление
народным хозяйством:
экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Самара 2010



Работа выполнена в Самарском государственном экономическом университете

Научный руководитель - доктор экономических наук
Бердников Владимир Алексеевич

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Носков Владимир Анатольевич

кандидат экономических наук, доцент
Ситкова Маргарита Петровна

Ведущая организация - Саратовский государственный
технический университет

Защита состоится 19 февраля 2011 г. в 10 ч на заседании диссертационного совета Д 212.214.05 при Самарском государственном экономическом университете по адресу: ул. Советской Армии, д. 141, ауд. 325, г. Самара, 443090

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Самарского государственного экономического университета

Автореферат разослан 18 января 2011 г.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000712568

Ученый секретарь
диссертационного совета

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Koroleva'.

Королева Е.Н.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность диссертационного исследования. Перспективы рынка труда 2011 - 2015 гг. обусловлены сокращением рождаемости в 90-е гг. XX в., увеличением демографической нагрузки на занятое население, усилением конкуренции. Это приводит к необходимости поиска более эффективных механизмов управления трудовыми ресурсами в двух аспектах: количественном (например, увеличение пенсионного возраста, стимулирование миграционных процессов) и в качественном (своевременное обучение и переподготовка работников, опережающее образование, повышение конкурентоспособности трудовых ресурсов).

Являясь статистической категорией, трудовые ресурсы исследуются в основном с количественной точки зрения. Качественный аспект, отражающий их способность постоянно развиваться и конкурировать между собой, разработан в официальной статистике недостаточно: трудовые ресурсы анализируются только по уровню образования и профессионально-квалификационной структуре. В этой связи актуальным становится рассмотрение трудовых ресурсов с позиции их конкурентоспособности как совокупности востребованных квалификаций и компетенций работников отдельных организаций, что формирует настоящее и потенциальное предложение на муниципальном рынке труда.

Наибольшая конкурентоспособность имеющихся трудовых ресурсов достигается при синхронизации во времени кадровых потребностей работодателей и высокой степени их удовлетворения. Реализация принципа своевременности предложения на рынке труда необходима для установления баланса со спросом, а также для эффективного управления трудовыми ресурсами, учитывающего стратегические приоритеты развития муниципального образования и ориентирующего работников на непрерывное профессиональное обучение как основной фактор повышения их конкурентоспособности.

Формирование и развитие конкурентоспособности трудовых ресурсов основываются на соответствии программ системы профессионального образования потребностям рынка труда. Гармонизация этого взаимодействия, обеспечивающая сбалансированность профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения на рынке труда, осуществляется через совокупность механизмов управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов. Несовершенство существующих механизмов управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов муниципального образования и актуальность изучения данной проблемы определили выбор темы настоящего исследования.

Степень разработанности проблемы. Исследованию регулирования занятости и эффективного управления трудовыми ресурсами, в частности на муниципальном рынке труда, посвящены работы ученых Б.Д. Бреева, М.И. Бухалкова, Н.А. Волгина, Б.Н. Генкина, А.Г. Гранберга, И.В. Жилкина, Е.В. Заровой, Н.М. Кузьминой, Ю.Г. Одегова, А.И. Роффе, Г.Р. Хацаева, Г.И. Чудилина, В.Г. Чумака, И.А. Шичкина и др.

Вопросы управления трудовым и человеческим потенциалом, качеством рабочей силы, конкурентоспособностью человека на рынке труда нашли отражение в публикациях Н.В. Бекетова, В.А. Бердникова, М.П. Гариной, В.О. Евсеева, Т.И. Заславской, М.П. Конева, Н.В. Корнейченко, Л.Л. Рыбаковского, С.И. Сотниковой, С.Г. Струмилина, Р.А. Фатхутдинова, Е.В. Фоменко, Н.Ф. Чеботарева и других экономистов.

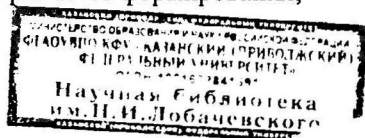
К теоретическим и практическим аспектам непрерывного профессионального образования в России как определяющего фактора формирования конкурентоспособности трудовых ресурсов обращены работы В.В. Валентинова, М.Д. Князевой, В.М. Корнева, В.А. Носкова, И.А. Носкова, В.С. Сенашенко, С.Г. Сенникова, Ю.Г. Татура, В.П. Шестака, Н.В. Шестака и других авторов.

Несмотря на существенный вклад ученых в изучение рассматриваемой проблемы, отметим отсутствие систематизации и единого подхода к определению конкурентоспособности трудовых ресурсов и механизмов управления ею на уровне муниципального образования, что определило выбор темы исследования, постановку его цели и задач.

Цель исследования состоит в развитии теоретических положений и в обосновании методических подходов, практических рекомендаций, направленных на совершенствование управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов муниципального образования.

В соответствии с указанной целью были поставлены следующие задачи:

- исследовать содержание понятий "трудовые ресурсы" и "конкурентоспособность трудовых ресурсов";
- рассмотреть механизмы, функции и принципы управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов;
- представить профессиональное образование как основной фактор повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов;
- систематизировать действующие механизмы управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов муниципального образования на примере городского округа Тольятти;
- выявить тенденции развития трудовых ресурсов городского округа Тольятти;
- разработать интегральную модель конкурентоспособности трудовых ресурсов с учетом временных рамок ее формирования;



- предложить методику определения кадровой потребности экономики муниципального образования в конкурентоспособных трудовых ресурсах с учетом стратегических приоритетов его развития;

- обосновать методические подходы к определению эффективности механизма управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов для субъектов рынка труда муниципального образования.

Область исследования. Диссертационное исследование проведено в рамках специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) согласно Паспорту специальности ВАК: п.п. 8.8 "Проблемы качества рабочей силы, подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников"; п.п. 8.12 "Регулирование социально-трудовых отношений - муниципальный аспект".

Предметом исследования является совокупность социально-экономических и организационных отношений, возникающих в связи с управлением конкурентоспособностью трудовых ресурсов муниципального образования.

Объектом исследования выступают трудовые ресурсы городского округа Тольятти Самарской области.

Теоретико-методической основой диссертации послужили научно-исследовательские работы по изучению рынка труда, управления формированием и развитием трудовых ресурсов, их конкурентоспособности, системы непрерывного профессионального образования, а также нормативно-правовые акты и инструктивно-методические материалы, достижения практики. Методическую основу исследования составили методы аналогии и моделирования, анализа и синтеза, статистического и логического анализа, экспертных оценок.

Информационной базой работы выступили федеральные, региональные и муниципальные нормативно-правовые акты, материалы территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Самарской области и научно-практических конференций, аналитические статьи в ведущих периодических изданиях, сведения эмпирического обследования рынка труда городского округа Тольятти.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в развитии теоретических положений и в обосновании методических подходов, практических рекомендаций, направленных на совершенствование управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов муниципального образования, и заключается в следующем:

- дан авторский вариант понимания конкурентоспособности трудовых ресурсов с учетом фактора времени, как их интегральной характери-

стики, обуславливающей способность трудовых ресурсов к развитию с целью своевременного предложения актуальных и востребованных компетенций на рынке труда;

- разработана интегральная модель конкурентоспособности трудовых ресурсов, учитывающая влияние их прошлого (в виде базового профессионального образования, опыта практической деятельности) и их будущего (в виде необходимости своего развития в соответствии с перспективными потребностями рынка труда) на реализацию в настоящем времени компетентного подхода к подготовке кадров;

- обоснована модель компетенций, позволяющая оценить уровень конкурентоспособности трудовых ресурсов и включающая в себя бинарные группы их компетенций: профессиональные - образовательные, научно-исследовательские - психофизиологические, личностные - социальные, ценностно-мотивационные - экономические;

- выявлены и систематизированы такие механизмы управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов муниципального образования, как организационный, нормативно-правовой, экономический, информационный, стратегирования и социального партнерства, установлена взаимосвязь между ними;

- предложена методика определения кадровых потребностей муниципального образования в конкурентоспособных трудовых ресурсах в виде алгоритма, учитывающего дополнительный спрос на рабочую силу, возникающий в рамках стратегических приоритетов развития территории;

- обоснованы методические рекомендации по оценке эффективности управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов, определяемой как степень удовлетворения кадровых потребностей муниципального образования и базирующейся на поточной модели муниципального взаимодействия субъектов социально-экономических отношений и логическом анализе.

Теоретическая и практическая значимость работы. Обоснованные в ходе исследования теоретические и практические положения могут быть использованы при разработке стратегических планов социально-экономического развития территорий, а также при принятии управленческих решений на муниципальном и региональном уровнях по формированию, использованию, воспроизводству и распределению трудовых ресурсов.

Результаты исследования актуальны для государственных центров занятости населения, осуществляющих мониторинг ситуации на рынке труда и прогнозирование ее дальнейшего развития, а также для системы профессионального образования, реализующей на практике компетентный подход с учетом требований рынка труда к уровню конкурентоспособности трудовых ресурсов.

Представленные разработки могут быть использованы в учебном процессе при подготовке студентов по специальностям "Экономика труда", "Управление персоналом" и "Менеджмент".

Некоторые выводы и результаты диссертации были отражены в итоговых отчетах по фундаментальным научно-исследовательским работам "Исследование и разработка концепции синергетического управления качеством образования" и "Исследование природных оснований синергетики инновационной культуры"; по госбюджетной научно-исследовательской работе № ГР 01.990.03699 "Синергетика социально-экономических систем" Поволжского государственного университета сервиса (г. Тольятти, Самарская обл.) в 2005-2010 гг.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения диссертационного исследования докладывались и обсуждались на международных научно-практических конференциях: "Проблемы социальной ориентации рыночной экономики современной России" (Москва, 2003), "Молодежь и наука: проблемы, поиски, решения. Проблемы и перспективы развития бизнеса и экономики" (Омск, 2007), "Синергетика природных, технических и социально-экономических систем" (Тольятти, 2006-2009) и III Всероссийской научно-практической конференции "Проблемы и перспективы социально-экономической политики и рынка труда России" (Пенза, 2008).

Публикации. По материалам диссертационного исследования опубликовано 9 работ авторским объемом 8,6 печ. л., в том числе 3 публикации в ведущих научных журналах и изданиях, определенных ВАК, в объеме 2,0 печ. л., раздел коллективной монографии авторским объемом 4,2 печ. л. Некоторые положения диссертации отражены в 3 отчетах по научно-исследовательским работам в объеме 522 стр. рукописного текста, из которых авторских - 205 стр.

Структура и содержание работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка из 178 наименований и 3 приложений. Содержание работы изложено на 171 листах машинописного текста, включающего в себя 35 рисунков, 36 таблиц.

Во **введении** обоснована актуальность темы исследования, определены его цель и задачи, объект и предмет, сформулирована научная новизна, показана теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

В первой главе "**Теоретические основы управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов**" во взаимосвязи и динамике раскрыты основные понятия, характеризующие человека на рынке труда (далее - работника, субъекта трудовых отношений). С учетом фактора времени в рамках компетентностного подхода определены параметры конкурентоспособности трудовых ресурсов. Данные параметры формируют модель

должностных обязанностей и модель компетенций. Рассмотрены теоретические положения внутрифирменного и внешнего профессионального образования как основного фактора повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов. Исследованы вопросы развития сложных самоорганизующихся систем, в том числе трудовых ресурсов, определены принципы и механизмы управления их конкурентоспособностью на основе взаимодействия прошлого, настоящего и будущего. Предложен алгоритм управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов.

Во второй главе **"Исследование системы управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов городского округа Тольятти"** рассмотрены действующие механизмы указанного вида управления в муниципальном образовании: организационный, экономический, нормативно-правовой, информационный, социального партнерства и стратегирования. Статистически обоснованы текущее состояние и динамика развития трудовых ресурсов городского округа Тольятти. Выявлены ключевые проблемы, связанные с управлением трудовыми ресурсами на муниципальном уровне, определены направления их решения.

В третьей главе **"Развитие механизмов управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов"** предложена интегральная модель управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов, содержащая ее оценочный механизм. Разработана методика определения кадровой потребности экономики муниципального образования в профессионально-квалификационном разрезе с учетом стратегических приоритетов его развития. Методика раскрывает первый этап алгоритма управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов, который, помимо определения кадровой потребности, включает в себя анализ текущего состояния трудовых ресурсов, их обучение и развитие или поиск, отбор и наем. Представлены методические рекомендации к определению эффективности управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов муниципального образования при взаимодействии субъектов рынка труда.

В заключении исследования обобщаются его результаты, констатируется выполнение цели и поставленных задач, определяются направления дальнейшего научного поиска.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ВЫВОДЫ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Дан авторский вариант понимания конкурентоспособности трудовых ресурсов с учетом фактора времени, как их интегральной характеристики, обуславливающей способность трудовых ресурсов к развитию для своевременного предложения актуальных и востребованных компетенций на рынке труда.

Конкурентоспособность работника как субъекта трудовых отношений представляет собой интегральную характеристику его состояний во времени. Прошлое работника формирует его опыт, знания и традиции, настоящее образует совокупность его квалификаций и компетенций, будущее ориентирует на целенаправленное развитие и саморазвитие для получения эффективных результатов труда в перспективе. Основной составляющей конкурентоспособности субъекта трудовых отношений является его способность синтезировать прошлое и будущее в настоящем по принципу приращения новизны.

В данной связи конкурентоспособность трудовых ресурсов можно рассматривать как совокупную характеристику, обуславливающую их способность к развитию в целях своевременного предложения актуальных и востребованных компетенций на рынке труда. Согласно данному определению, субъекту трудовых отношений необходимо обладать компетенциями и квалификациями, потребность в которых проявляется в настоящий момент. Работник не будет конкурентоспособным на рынке труда даже при высоком уровне освоения компетенций, если они не призваны удовлетворять насущные кадровые потребности экономики муниципального образования и работодателей.

2. Разработана интегральная модель конкурентоспособности трудовых ресурсов, учитывающая влияние их прошлого (в виде базового профессионального образования, опыта практической деятельности) и будущего (в виде необходимости своего развития в соответствии с перспективными потребностями рынка труда) на реализацию в настоящем времени компетентностного подхода к подготовке кадров.

Конкурентоспособность работника ($M_{КСП}$) определяется соответствием его квалификации и компетенций профилю должности:

$$M_{КСП} = M_{ПД}.$$

Каждый профиль должности ($M_{ПД}$) из множества ($M_{ПД}$) раскрывается по формуле

$$M_{ПД} = M_{МК}, M_{ДО},$$

где $M_{МК}$ - множество моделей компетенций,

$M_{ДО}$ - множество должностных обязанностей.

Множество моделей компетенций состоит из восьми групп компетенций, проявляющихся в настоящем (Sc), но взаимосвязанных с прошлым (St), в котором они были сформированы, и с будущим (Sn), на которое они нацелены:

$$M_{МК} = Sc\{8 \text{ групп компетенций}\}.$$

Множество должностных обязанностей рассматривается по категориям трудовых ресурсов организации:

$$M_{ДО} = Sc\{\text{квалификационные требования}\}.$$

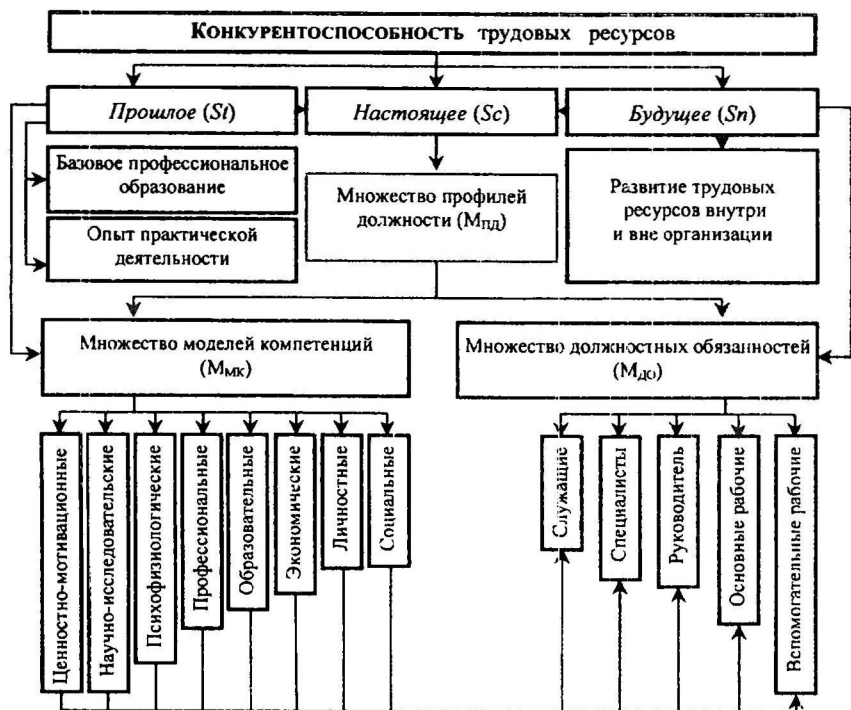


Рис. 1. Интегральная модель конкурентоспособности трудовых ресурсов

Представленная на рис. 1 модель акцентирует внимание на способности трудовых ресурсов постоянно развиваться и совершенствоваться, формируя при этом свои актуальные компетенции, позволяющие работникам оставаться конкурентоспособными и востребованными на рынке труда в течение всей их трудовой жизни.

3. Обоснована модель компетенций, позволяющая оценить уровень конкурентоспособности трудовых ресурсов и включающая в себя бинарные группы их компетенций: профессиональные - образовательные, научно-исследовательские - психофизиологические, личностные - социальные, ценностно-мотивационные - экономические.

Отсутствие единого понимания компетенций, множество их классификаций затрудняют работу по созданию модели компетенций, отражающей развитие трудовых ресурсов и их соответствие требованиям, предъявляемым со стороны рынка труда. Автором была предложена модель компетенций, состоящая из восьми их значимых подгрупп, объединенных в четыре бинарные группы.

1) *Профессиональные компетенции* необходимы работнику для эффективного выполнения его трудовых функций. *Образовательные компетенции* отражают способность субъекта трудовых отношений к обучению, в том числе самостоятельному, в течение всей жизни.

2) *Научно-исследовательские компетенции* основаны на использовании и генерировании нового знания. *Психофизиологические (физические) компетенции* включают в себя индивидуальные особенности нервной системы человека и компоненты его физического развития.

3) *Личностные компетенции* отражают врожденные и приобретенные в процессе жизнедеятельности работника характеристики. *Социальные компетенции* показывают его способность существовать и эффективно функционировать в социуме.

4) *Ценностно-мотивационные компетенции* охватывают духовную культуру работника, его цели и мотивы поведения. *Экономические компетенции* необходимы субъекту рынка труда для полноценного участия в экономических обменных отношениях.

Структура и уровень освоения компетенций зависят от категории трудовых ресурсов организации: например, у руководителей выражены личностные, профессиональные и образовательные компетенции, у рабочих - психофизиологические, в том числе физические, социальные и профессиональные.

Согласно интегральной модели конкурентоспособности трудовых ресурсов, каждой должностной обязанности, отражающей квалификационные требования к субъекту трудовых отношений, в зависимости от его категории соответствует своя модель компетенций, отличающаяся структурой и уровнем их освоения. Для соотнесения квалификаций (должностных обязанностей) и компетенций предлагается использовать компетентностно-квалификационную матрицу (табл. 1).

Таблица 1

Компетентностно-квалификационная матрица трудовых ресурсов

Подгруппа модели компетенций (м _{МК})	Должностные обязанности (м _{ДО})			
	ДО № 1	ДО № 2	...	ДО № n
Профессиональные	Компетенция № 1			
	...			
	Компетенция № m
Научно-исследовательские
Образовательные
Социальные
Психофизиологические
Личностные
Ценностно-мотивационные
Экономические



а) Модель компетенций основных и вспомогательных рабочих



б) Модель компетенций специалистов и служащих



в) Модель компетенций руководителей

Рис. 2. Модели компетенций по категориям трудовых ресурсов

Интегральная модель конкурентоспособности трудовых ресурсов была апробирована на примере стратегического проекта строительства автомобильной дороги «Автодорожный маршрут "Центр - Поволжье - Урал" на территории Самарской области с мостовым переходом через реку Волгу». По результатам экспертной оценки были построены модели компетенций для основных и вспомогательных рабочих, специалистов, служащих и руководителей (рис. 2).

4. Выявлены и систематизированы такие механизмы управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов муниципального образования, как организационный, нормативно-правовой, экономический, информационный, стратегирования и социального партнерства, установлена взаимосвязь между ними.

Под *управлением конкурентоспособностью трудовых ресурсов* понимается целенаправленное воздействие на субъекты рынка труда, обеспечивающее своевременное удовлетворение потребностей экономики муниципального образования и работодателей в конкурентоспособных трудовых ресурсах.

Механизм управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов представляет собой совокупность организационно-экономических компонентов, обеспечивающих согласованное взаимодействие субъектов трудовых отношений с целью своевременного удовлетворения потребности экономики и работодателей в конкурентоспособных трудовых ресурсах. Механизм управления раскрывается через его структурные элементы (рис. 3).

В качестве субъекта механизма управления конкурентоспособностью выступает управляющая система на государственном, региональном, муниципальном уровнях или на уровне отдельных организаций. Объектом данного механизма является конкурентоспособность трудовых ресурсов, рассматриваемая на соответствующем уровне.

В управлении конкурентоспособностью трудовых ресурсов можно выделить следующие механизмы:

- организационный, создающий субъектно-объектную систему управления на соответствующем уровне;
- нормативно-правовой, выстраивающий правовые отношения между субъектами управления на основе законности и порядка;
- экономический, формирующий финансово-экономические потоки, в том числе для активизации стимулирующих аспектов управления;
- информационный, обеспечивающий своевременное получение необходимых данных лицами, заинтересованными в эффективности управления, в организации коммуникаций и обратной связи;
- стратегирования, рассматривающий управление, основанное на синтезе прошлого и будущего в настоящем по принципу приращения новизны;
- социального партнерства, предполагающий создание организационных структур, обеспечивающих эффективное взаимодействие работников, работодателей и государства, в частности на уровне учреждений профессионального образования и рынка труда.

Механизмы управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов базируются на принципах: своевременности (синхронизация конкурентоспособности трудовых ресурсов с кадровой потребностью в настоящем); системности (рассмотрение объекта и субъекта управления как единого целого); целеполагания (определение направления развития для повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов в перспективе); обратной связи и непрерывности (организация постоянного поступления информации о состоянии объекта, мониторинг); эффективности (достижение цели и сопутствующих положительных результатов).

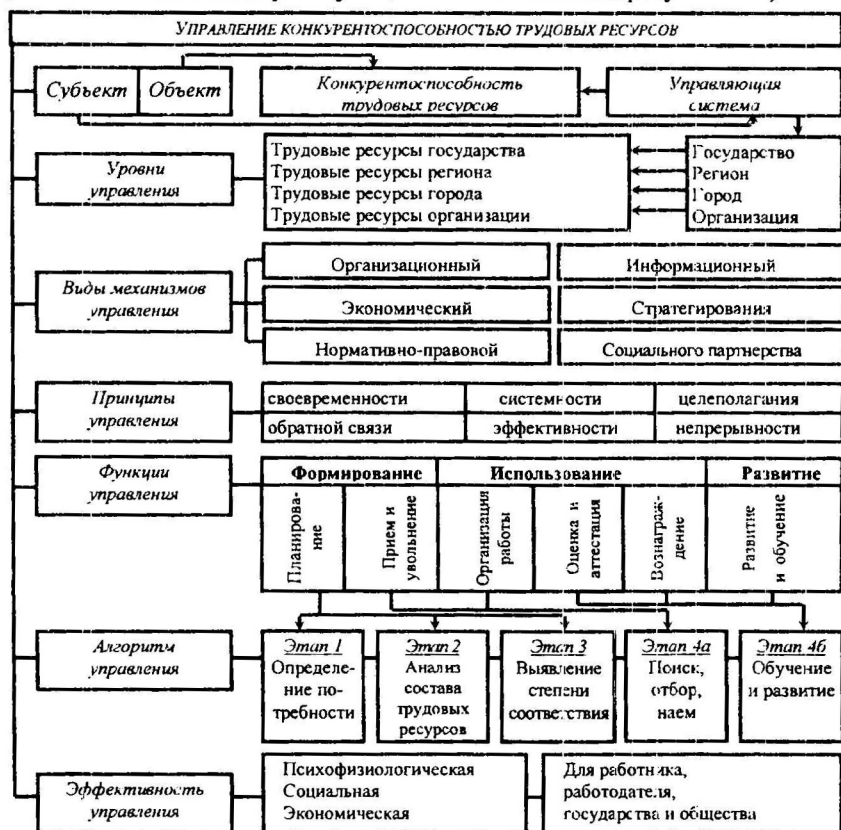


Рис. 3. Структурные элементы управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов

Алгоритм управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов муниципального образования заключается в прохождении следующих этапов (рис. 4).

1. *Определяется перспективная потребность* в конкурентоспособных трудовых ресурсах в ракурсе профиля должности как совокупности квалификационных требований и моделей компетенций по стратегическим проектам развития муниципального образования. Результаты расчета представляются в виде необходимых трудовых ресурсов определенной квалификации и компетентности по категориям.

2. *Анализируется текущее состояние трудового потенциала* муниципального образования, т.е. количественный и качественный состав трудовых ресурсов. Принимается решение о соответствии современного уровня развития трудовых ресурсов настоящим и перспективным кадровым потребностям территории, учитывающим стратегические ориентиры ее развития.

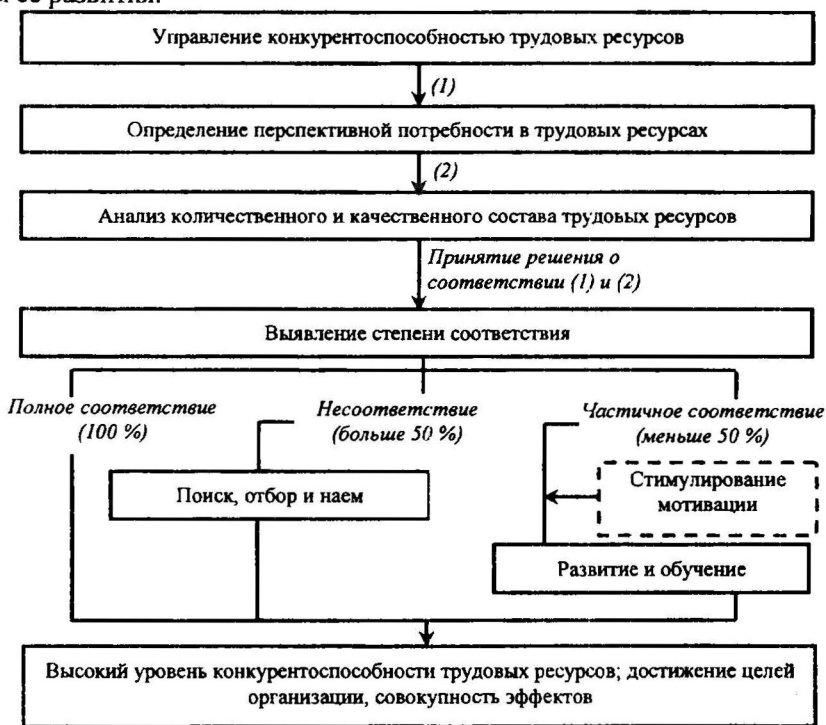


Рис. 4. Алгоритм управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов

3. При малом несоответствии спроса и предложения на рынке труда проводятся мероприятия по *развитию и обучению трудовых ресурсов*, реализующих цикл научения по Д. Колбу, который увязывает все ком-

поненты конкурентоспособности во времени: прошлое (базовый уровень образования и опыт работы), настоящее (модель компетенций и множество квалификационных требований) и будущее (актуальные компетенции и квалификации в перспективе). На данном этапе активизируются стимулирующая и мотивационная функции управления.

4. В случае, когда затраты на развитие персонала превышают получаемый от него эффект, целесообразнее организовать *поиск, отбор и наем трудовых ресурсов* необходимого уровня конкурентоспособности на внешнем рынке труда.

5. Предложена методика определения кадровых потребностей муниципального образования в конкурентоспособных трудовых ресурсах в виде алгоритма, учитывающего дополнительный спрос на рабочую силу, возникающий в рамках стратегических приоритетов развития территории.

Первым этапом алгоритма управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов является определение перспективной потребности экономики в них. Методика определения такой потребности, представленная в виде алгоритма на рис. 5, ориентирована на отдельные организации, реализующие проекты, предложенные в рамках стратегий и стратегических планов социально-экономического развития территорий.

Для определения кадровой потребности по данной методике важно, создаются ли благодаря реализации проекта новые рабочие места и какую структуру занятости они предполагают - временную или постоянную.

По выбранным критериям стратегические проекты могут быть сгруппированы следующим образом с представлением логической формулы:

1) новые рабочие места создаются, но структура занятости только временная: $\{B; P_0^{St}, P_0^{Sn}\}$ и $\{B; P^{St}, P_0^{Sn}\}$;

2) новые рабочие места создаются, структура занятости может быть как временной, так и постоянной: $\{B; P_0^{St}, P^{Sn}\}$ и $\{B; P^{St}, P^{Sn}\}$;

3) новые рабочие места создаются, но структура занятости только постоянная: $\{B_0; P_0^{St}, P^{Sn}\}$ и $\{B_0; P^{St}, P^{Sn}\}$;

4) новые рабочие места не создаются (ротация), соответственно, структура занятости только постоянная: $\{B_0; P^{St}, P_0^{Sn}\}$.

Алгоритм А предполагает, что организуемое по проекту производство (работа, услуга) не имеет прошлого, т.е. осуществляется с нуля. Тогда численность основных рабочих рассчитывается на базе указанного в проекте перспективного объема производства (V^{Sn}) и соответствующих нормативов. *Алгоритм Б* предполагает возможность сравнивать предыдущий и перспективный объемы производства, рассчитывая численность требуемых основных рабочих без учета нормативов. По *алгоритму В* новые рабочие места не создаются, но за счет ротации кадров и внесения изменений в должностные обязанности меняется профиль должности, включающий в себя компетенции и квалификации.

На основе численности основных рабочих с помощью соответствующих нормативов определяется численность вспомогательных рабочих и ИТР - руководителей, специалистов и служащих.

Под объемом производства мы понимаем результат деятельности по стратегическому проекту, выраженный в денежном эквиваленте (объем выполненных работ, объем производства продукции, ее планируемый выпуск) или в натуральных величинах (поголовье скота, единицы площади, километраж, объем перевозок и т.п.).

Выходными данными по алгоритму будут являться множество квалификационных требований по категориям работников ($M_{КТ}$) и множество моделей компетенций ($M_{МК}$), которые отражают конкурентоспособность трудовых ресурсов, необходимых для реализации проекта в срок и с ожидаемым эффектом.

6. Обоснованы методические рекомендации по оценке эффективности управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов, определяемой как степень удовлетворения кадровых потребностей муниципального образования и базирующейся на поточной модели муниципального взаимодействия субъектов социально-экономических отношений и логическом анализе.

Разработанная методика определения потребности муниципальной экономики в конкурентоспособных трудовых ресурсах, синтезирующая ретроспективный и перспективный виды анализа, направлена на повышение эффективности управления и достижение ряда эффектов: экономического, социального и психофизиологического.

Экономическая эффективность управления трудовыми ресурсами означает достижение целей муниципального образования путем использования его трудового потенциала по принципу оптимального расходования ограниченных ресурсов. Своевременное появление на рынке труда работников требуемого уровня подготовки, обладающих необходимыми для успешной работы компетенциями и квалификациями, обеспечивает экономию времени, более рациональное использование всех экономических ресурсов, рост финансовых показателей деятельности, повышение качества продукции (услуг) и т.д.

Социальная эффективность управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов реализуется в виде исполнения ожиданий, потребностей и интересов работников в ходе их деятельности. Психофизиологическая эффективность данного вида управления заключается в росте работоспособности субъектов трудовых отношений, потенциал которых реализуется в соответствии с их потребностями и возможностями, результатом чего являются удовлетворенность трудом, социальная и профессиональная самореализация.

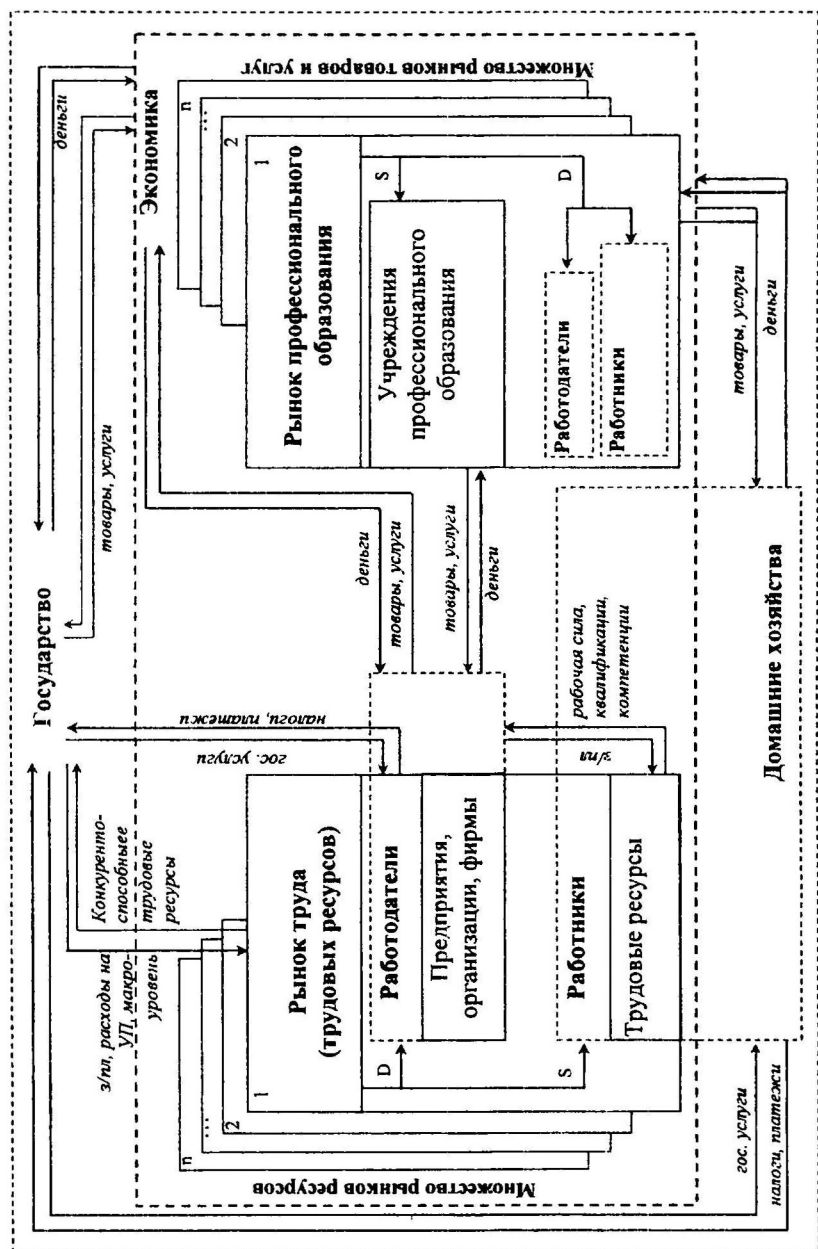


Рис. 6. Поточная модель муниципального взаимодействия субъектов социально-экономических отношений

Механизм возникновения эффектов от определения потребности в трудовых ресурсах можно проследить на основе поточной модели муниципального взаимодействия субъектов социально-экономических отношений (рис. 6). Основными субъектами рынка труда являются работодатели и работники (трудовые ресурсы). Между субъектами при реализации рыночных отношений циркулируют два основных встречных потока: денежный и товарно-информационный. Информационный поток неотделим от товарного: приобретая товар, покупатель дополнительно получает сведения о состоянии рынка; на основе представленных данных в зависимости от степени важности и актуальности для него этой информации покупатель координирует свои дальнейшие действия.

Согласно предложенной методике, спрос организаций диктует необходимое приращение конкурентоспособности трудовых ресурсов. Учитывая потребности рынка, трудовые ресурсы развивают актуальные компетенции и квалификации в системе профессионального образования, тем самым повышая свою конкурентоспособность.

Рост конкурентоспособности самих трудовых ресурсов означает их востребованность на рынке труда, что приводит к более сбалансированной структуре занятости в муниципальном образовании, в том числе в профессионально-квалификационном разрезе, к уменьшению численности безработных. Следствием станет экономия государственных средств, которые могут быть направлены на развитие города.

Приращение конкурентоспособности (в товарно-информационном потоке по стреле времени) повысит активность трудовых ресурсов как субъектов экономических отношений, в итоге они сами станут движущей силой развития муниципального образования и смогут повлиять на формирование будущего спроса на рынке труда. Более рациональное использование трудового потенциала внутри фирм приведет к росту качества производимых товаров и услуг, что повысит потребительский спрос на них.

Денежный поток в модели циркулирует против часовой стрелки. С повышением спроса на конкурентоспособные трудовые ресурсы и ростом финансовых показателей деятельности организаций происходит рост заработной платы, а соответственно, увеличиваются совокупный платежеспособный спрос и качество жизни населения муниципального образования. Улучшение финансового положения населения приведет к оживлению на рынках товаров и услуг, что, в свою очередь, будет способствовать экономическому росту.

Многообразие эффектов, возникающих от управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов, можно представить в виде простран-

ственного "куба эффективности" с помощью методов экспертной оценки и логического анализа. Трехмерный куб предполагает рассмотрение трех "плоскостей" указанной эффективности по осям x , y и z :

1) по уровням иерархии: *психофизиологической* - положительные эффекты для отдельного работника, *социальной* - для группы работников, *экономической* - для всех заинтересованных сторон;

2) на основе поточной модели муниципального взаимодействия субъектов социально-экономических отношений: эффективность для *работников*, для *работодателей*, для *государства и общества*.

Метод логического анализа заключается в систематизации эффектов по фактору времени путем сравнения состояний "было - стало". Состояние "было" фиксирует нулевое положение социально-экономической системы - применение действующих механизмов управления конкурентоспособностью трудовых ресурсов. Состояние "стало" определяет вектор изменения системы в результате развития указанных механизмов.

ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

В изданиях, определенных ВАК

1. *Бочкарева, Р.А.* Управление конкурентоспособностью трудовых ресурсов с учетом фактора времени [Текст] / Р.А. Бочкарева // Вестн. Поволж. гос. ун-та сервиса. Серия "Экономика". - Тольятти, 2010. - № 6 (14). - С. 35 - 43. - 0,7 печ. л.

2. *Бочкарева, Р.А.* Вариативность формирования конкурентных преимуществ профессиональным образованием на рынке труда [Текст] / Р.А. Бочкарева // Экономика образования. - Кострома, 2010. - № 1. - С. 157 - 162. - 0,6 печ. л.

3. *Бочкарева, Р.А.* Креативное экономическое моделирование конкурентных преимуществ на рынке труда [Текст] / Р.А. Бочкарева // Экономика образования. - Кострома, 2010. - № 2. - С. 46 - 51. - 0,7 печ. л.

В других изданиях

4. *Бочкарева, Р.А.* Формирование механизма управления конкурентоспособностью на рынке труда [Текст] / Р.А. Бочкарева // Школа университетской науки: парадигма развития. Т. 2. - Тольятти : Изд-во Поволж. гос. ун-та сервиса, 2010. - № 1. - С. 145 - 150. - 0,75 печ. л.

5. *Бочкарева Р.А.* Региональный рынок труда: аспекты неоклассического анализа [Текст] / Р.А. Бочкарева, В.А. Бердников // Синергетика природных, технических и социально-экономических систем : сб. ст.

VII Междунар. науч. конф., 5-6 нояб. 2009 г. - Тольятти : Изд-во Поволж. гос. ун-та сервиса, 2009. - С. 94 - 100. - 0,4 / 0,3 печ. л.

6. *Бочкарева, Р.А.* Экономическая эффективность формирования инновационной культуры в профессиональном образовании, интегрированном с наукой и рынком труда [Текст] / Р.А. Бочкарева // Формирование инновационной культуры в профессиональном образовании : монография / А.И. Бочкарев, Р.А. Бочкарева, Т.С. Бочкарева. - Тольятти : Изд-во Поволж. гос. ун-та сервиса, 2009. - С. 201 - 266. - 20,25 / 4,2 печ. л.

7. *Бочкарева, Р.А.* Синергетизм экономики и качества в интеграции высшего и дополнительного профессионального образования на рынке труда [Текст] / Р.А. Бочкарева // Синергетика природных, технических и социально-экономических систем : сб. ст. VI Междунар. заоч. науч. конф., май 2009 г. - Тольятти : Изд-во Поволж. гос. ун-та сервиса, 2009. - С. 141 - 147. - 0,5 печ. л.

8. *Бочкарева, Р.А.* Социальный заказ: обзор методик прогнозирования потребности в специалистах [Текст] / Р.А. Бочкарева, О.Н. Наумова // Синергетика природных, технических и социально-экономических систем: сб. ст. Междунар. науч.-техн. конф., май - ноябрь 2008 г. - Тольятти : Изд-во Поволж. гос. ун-та сервиса, 2008. - С. 164 - 178. - 1,0 / 0,7 печ. л.

9. *Бочкарева, Р.А.* Социальный заказ на подготовку специалистов, как решение проблемы занятости молодежи [Текст] / Р.А. Бочкарева, О.Н. Наумова // Проблемы и перспективы социально-экономической политики и рынка труда России : сб. ст. III Всерос. науч.-практ. конф. - Пенза : Приволж. Дом знаний, 2008. - С. 17 - 20. - 0,25 / 0,15 печ. л.

Подписано в печать 25.12.2010 г.

Формат 60×84/16. Бум. писч. бел. Печать офсетная.

Гарнитура "Times New Roman". Объем 1,0 печ. л.

Тираж 150 экз. Заказ № 13

Самара, ул. Советской Армии, 141.

Самарский государственный экономический университет.

Отпечатано в типографии СГЭУ.

